



LISBON
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT
UNIVERSIDADE DE LISBOA

MESTRADO

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

**O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

DANIELA FILIPA LOPES DUARTE

OUTUBRO - 2018

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

DANIELA FILIPA LOPES DUARTE

ORIENTAÇÃO:

MARIA CLARA SANTOS

OUTUBRO – 2018

Agradecimentos

Para a realização deste trabalho quero agradecer à minha família, mas sobretudo aos meus pais por todo o apoio que me deram ao longo de todos estes anos sem nunca desistirem de acreditar em mim.

Quero também agradecer a todos aqueles que de forma direta ou indireta sempre me apoiaram e ajudaram em tudo o que precisei.

Não podia também deixar de agradecer a todas as instituições que me receberam e que me permitiram terminar este trabalho. Desde a Associação Portuguesa de Deficientes à Associação Salvador, obrigada por toda a disponibilidade em me receberem.

À ACAPO, obrigada pela simpatia de todos em me receber e obrigada na ajuda de obtenção de dados qualitativos.

Ao CIRE, sobretudo à Dra. Fátima, por toda a disponibilidade e amabilidade com que me recebeu.

Por último, quero agradecer também à minha orientadora, à professora Maria Clara Santos e ao professor António Garcia Pereira, por toda a ajuda prestada na elaboração deste trabalho.

RESUMO

O presente estudo consistiu numa análise sobre como se processa “O Recrutamento e Seleção de Pessoas com Deficiência”.

Teve-se como objetivo averiguar as dificuldades sentidas por parte das pessoas com deficiência no momento do recrutamento e seleção, assim como a discriminação sentida perante os outros candidatos que não sofrem de deficiência. Pretendeu-se também averiguar se as Pessoas com Deficiência (PCD) sentiam algum apoio por parte do Estado ou de outra entidade aquando do seu ingresso no mercado de trabalho. Assim sendo, fez - se uma abordagem teórica relativamente aos pontos considerados relevantes para a abordagem deste tema, nomeadamente uma explicação sobre o que consiste o recrutamento, a selecção e em que consiste o conceito de deficiência. Para além disso, fez-se também uma abordagem em termos de legislação, com o objetivo de se perceber se as PCD estariam protegidas o suficiente tanto a nível nacional como internacional, no âmbito do seu direito ao trabalho.

Em termos de investigação, foi um estudo qualitativo composto por uma amostra de 14 pessoas, tendo-se recorrido a duas associações e a pessoas individuais para a obtenção da amostra.

Em termos de conclusões, verificou-se que apesar de a legislação a nível nacional e internacional ser completa na defesa dos direitos das PCD, na prática isso não se verificou, existindo ainda muita coisa a alterar no processo de recrutamento e selecção de PCD. Mudar a cultura organizacional, mudar a mentalidade das empresas no que toca às competências das PCD é um fator essencial para melhorar o processo de recrutamento e seleção destas pessoas.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, recrutamento e seleção, princípio da igualdade no trabalho, princípio da não discriminação no trabalho

ABSTRACT

The present study consisted of an analysis of the process of Recruitment and Selection of People With Disability (PWD).

The goal was to check and point out the difficulties and obstacles the PWD might face in the moment of Recruitment and Selection, as well as to establish if these people would feel discriminated when comparing their processes to the ones of applicants who did not present any disability.

It was also the intention of this study to find out if the PWD felt they were supported by the State or any other organization when entering the working market.

Firstly, a theoretical approach was developed, considering the most relevant topics to the frame of the theme of the study, namely the principles of Recruitment/Selection and the concept of disability. Besides some legislation was referred, as it was essential to understand if the PWD were protected by law, nationally and internationally.

In what investigation methods are concerned, this would be a qualitative study, based on a study sample of 14 people, obtained by contacting two organizations and individuals.

In relation to conclusions, it was verified that, although national and international laws are a thorough defense of the PWD's rights to equality, there was still much to change in the reality of the process of Recruitment and Selection – it is essential to change the organizational culture and the mentality of companies about the skills, abilities and efficiency of the PWD, if one aims at improving their current process of Recruitment and Selection.

Key words: People With Disability (PWD), Recruitment and Selection, equality principle at the work, non-discrimination principle at the work.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACAPO – Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal

CIRE – Centro de Integração e Reabilitação de Tomar

CRP – Constituição da República Portuguesa

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

N/R – Não Respondeu

PCD – Pessoas com Deficiência

TFM – Trabalho Final de Mestrado

ÍNDICE

Agradecimentos	iii
CAPÍTULO 1	1
Introdução	1
CAPÍTULO 2 - Revisão da literatura	4
2.1 Deficiência	4
2.1.1 Definição de Pessoas com Deficiência	4
2.2 Recrutamento e Seleção	6
2.3 Aspetos e adaptações a ter em conta na contratação de PCD	8
2.4 Integração e Inclusão	10
2.5 Enquadramento Jurídico	12
2.5.1 Igualdade e Discriminação	12
2.5.2 O Caso Português e a Legislação	15
2.6 A importância das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) para as PCD	18
CAPÍTULO 3 – Trabalho Empírico	19
3.1 Método	19
3.2 Caracterização dos Participantes	21
3.3 Caracterização das Entidades	22
CAPÍTULO 4 – Resultados	22
4.1 Conclusão	34
BIBLIOGRAFIA	37
ANEXO I - Guião de Entrevista	40
ANEXO II – Entrevistas realizadas	43

CAPÍTULO 1

Introdução

A presente dissertação surge no âmbito do Curso de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), da Universidade de Lisboa.

O tema incidiu sobre o Recrutamento e Seleção de Pessoas com Deficiência pelo facto do estudo em causa ser um problema com que a sociedade se debate desde sempre, existindo ainda uma lacuna na sua resolução e na defesa dos direitos e das necessidades de PCD.

Assim sendo, achou-se importante fazer uma investigação sobre o tema para perceber até que ponto estas pessoas são discriminadas pelo facto de possuírem uma deficiência e como é que atualmente o mercado de trabalho está preparado para as receber, partindo logo do ponto inicial, o recrutamento e seleção.

Considerou-se o recrutamento e seleção a fase inicial para as PCD ingressarem no mercado de trabalho, uma vez que, se as empresas não estiverem preparadas para receber estas pessoas, o processo de recrutamento nunca vai existir.

Também se considerou a discriminação um ponto essencial a referir neste trabalho, pois muitas vezes estas pessoas são colocadas de parte no processo de recrutamento por possuírem uma deficiência, mas nem sempre ter uma deficiência significa incompetência.

Posto isto, formularam-se as seguintes questões de investigação:

1ª Perceber como se processa o recrutamento e seleção de PCD, tendo por base perceber se estas pessoas conseguem fazer parte de um processo de Recrutamento e

Seleção “normal”, ou se realmente enfrentam dificuldades, como por exemplo, a discriminação.

2ª Estará o mercado de trabalho preparado para receber PCD? Seja em termos de condições de trabalho como de adaptabilidade.

3ª As PCD têm apoios do Governo e de outras instituições para arranjar emprego? Esses apoios são eficazes?

Para responder a estas questões recorreu-se ao método qualitativo através da realização de entrevistas a PCD. Optou-se por realizar entrevistas por se considerar o método mais adequado face às pessoas com deficiência, pois o número de amostra para se obter dados quantitativos seria muito maior e neste caso, é difícil obter essa amostra. Além disso, através da realização de entrevistas consegue-se ter uma perceção melhor da realidade, pois as respostas obtidas foram de resposta aberta, dando liberdade ao entrevistado para desenvolver a pergunta.

Para a realização de entrevistas contactaram-se diversas instituições, sendo a ACAPO e o CIRE as instituições que se disponibilizaram em ajudar.

Quanto à análise de resultados, analisou-se a parte empírica em comparação com a parte teórica, de modo a obter as conclusões das perguntas de partida.

Assim, os principais objetivos desta dissertação são:

1. Analisar o processo de recrutamento e seleção por parte das PCD;
2. Implicações decorrentes do processo de recrutamento, tanto por parte das PCD como das Empresas, nomeadamente em termos de adaptabilidade;
3. Perceber como é que a legislação nacional e internacional apoia os direitos das PCD no ingresso no mercado de trabalho.

Este estudo encontra-se dividido em cinco capítulos, sendo o primeiro capítulo a introdução, referindo aqui tudo o que irá ser tratado neste estudo. O segundo capítulo é

constituído por tudo o que abrange as PCD em termos de revisão da literatura, fazendo aqui um enquadramento literário e jurídico sobre PCD. O terceiro capítulo é composto pelo trabalho empírico, ou seja, onde se explica a metodologia utilizada, bem como a caracterização dos entrevistados e as respetivas instituições. No quarto capítulo analisam-se os resultados e faz-se uma comparação entre a informação recolhida nas entrevistas e a que foi mencionada anteriormente no capítulo da revisão da literatura. Por último, no quinto capítulo, faz-se uma conclusão relativamente ao estudo em questão e faz-se sugestões para o futuro.

CAPÍTULO 2 - Revisão da literatura

Para proceder à revisão da literatura, considerou-se quais seriam os pontos fundamentais a ter como enfoque na abordagem deste tema.

Assim sendo, neste ponto do trabalho serão abordados temas como a deficiência, a definição de PCD, o processo de recrutamento e seleção, aspetos e adaptações a ter em conta na contratação de PCD, integração e inclusão, condicionantes de recrutar PCD e por último, a igualdade e discriminação com enfoque na legislação portuguesa. Irá também abordar-se a importância das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) para as PCD.

2.1 Deficiência

2.1.1 Definição de Pessoas com Deficiência

“A saúde é um fator essencial da vida humana e um valor que supera todos os outros ao longo da existência de cada indivíduo na criação de bem-estar, de capacidade de trabalho e de felicidade pessoal” (Pina, 2013: 56).

“A doença é a falta de saúde, geralmente acompanhada de sofrimento, sendo uma situação corporal e espiritual exatamente oposta à da saúde” (Pina, 2013: 56). Neste contexto, surge o termo “deficiência”.

Numa tentativa de combater a discriminação do acesso ao emprego de PCD criou-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. O artigo 1 desta Convenção, diz-nos que “As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”.¹

¹Fonte: <http://www.inr.pt/uploads/docs/direitosfundamentais/convencao/ConvTxtOfPort.pdf> - Acedido em, 15/12/2017

Sanson, Bielsa, & Kumar (2018), afirmam que a pobreza é uma causa e consequência da deficiência. Estes autores dizem ainda que as deficiências podem aumentar a pobreza, reduzindo a disponibilidade de mão-de-obra e custos crescentes, incluindo o tempo solicitado pelas famílias para cuidados e tratamento. Neste sentido, a pobreza pode também criar ou aumentar incapacidades adquiridas ou congénitas, devido a comportamentos de risco e condições de trabalho, desnutrição, exposição a doenças, acesso inadequado ao tratamento e falta de apoio para reduzir o impacto das deficiências.

Em Portugal, “estima-se que cerca de 8.2% da população seja portadora de algum tipo de deficiência ou incapacidade. Desta percentagem, apenas 28,7% de homens e 24,1% de mulheres, desenvolvem uma atividade profissional. Um cenário ainda marcado pelo preconceito, que é preciso modificar. O primeiro passo talvez seja fazer quem recruta perceber que ter incapacidades físicas não significa ser um mau colaborador ou menos produtivo.”²

O Relatório Mundial sobre a Deficiência, diz-nos que apesar de tudo, “as respostas à deficiência têm mudado desde os anos 1970, estimuladas em grande parte pela organização das pessoas que possuem alguma deficiência, e pela crescente tendência de se encarar a deficiência como uma questão de direitos humanos.” Este relatório define ainda a deficiência como sendo “complexa, dinâmica, multidimensional, e questionada.”³

Por último, o Relatório Mundial sobre a Deficiência refere ainda, pessoas que tenham atitudes e comportamentos negativos provocam consequências negativas nas PCD. Um exemplo disto, é a baixa autoestima e o baixo nível de convivência com outras pessoas.

²Fonte: <http://expressoemprego.pt/carreiras/emprego-para-portadores-de-deficiencia/5191> – Acedido em, 15/12/2017

³ Fonte: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf - Acedido em 20/01/2018

2.2 Recrutamento e Seleção

Segundo Taylor e Collins (2000: 306), citado por (Rego, Cunha, Gomes, Cunha, Cardoso, & Marques, 2015), o recrutamento consiste num “conjunto de atividades levadas a cabo por uma organização com o objetivo fundamental de identificar um grupo considerável de candidatos, atraindo-os para a empresa e retendo-os pelo menos no curto prazo”. Mais pormenorizadamente, o recrutamento tem como principais objetivos: “atrair o maior número possível de candidatos com potencialidades para atender às exigências do posto de trabalho a ser preenchido; diminuir a probabilidade de os selecionados virem a deixar a organização, por não terem recebido informação suficiente sobre esta e por último, ir a encontro das responsabilidades legais e sociais da organização” (Silva & Reis, 2018: 202).

O recrutamento pode ser de dois tipos: recrutamento interno e recrutamento externo. Diz-se recrutamento interno, quando a organização recorre aos seus colaboradores para preencher as vagas em aberto, ou seja, os candidatos fazem parte da organização. Diz-se recrutamento externo, quando os candidatos são pessoas externas à organização (Silva & Reis, 2018).

Sformi & Oliveira (2014: 9), afirmam que as organizações para decidirem sobre o tipo de recrutamento que vão adotar, devem ter em atenção as respetivas vantagens e desvantagens. Algumas vantagens do recrutamento interno são: “aproveitar melhor o potencial humano da organização; motivar e encorajar o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários; incentivar a permanência do funcionário e a sua lealdade, o fator económico”, entre outros. Em contrapartida, algumas desvantagens deste tipo de recrutamento são: bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas; facilitar o conservadorismo e favorecer a rotina atual, e por último, manter quase inalterado o atual património humano da organização.”

Em relação às vantagens do recrutamento externo, (Sformi & Oliveira, 2014) identificam as seguintes: introdução na organização de novos talentos, capacidades e expectativas; aumenta o capital intelectual; renova a cultura organizacional; incentiva a interação da organização com o mercado de Recursos Humanos, entre outros. Em relação às desvantagens, os autores mencionaram as seguintes: afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização e reduz a lealdade dos funcionários ao oferecer oportunidades a desconhecidos.

Contudo, apesar do tipo de recrutamento, é importante que este seja sempre eficaz. Deste modo, já existem critérios definidos a ter em consideração antes de se iniciar um processo de recrutamento. Alguns exemplos destes critérios são os seguintes: “consultar a descrição das funções da organização para traçar o perfil de recrutamento para o posto de trabalho; analisar o histórico da função, consubstanciado em indicadores tais como mapas de absentismo e de rotatividade; entrevistar aqueles que já exercem a função, recolhendo informações que possam contribuir para a melhor contratação para aquele posto de trabalho; entrevistar chefias, colegas e colaboradores que conheçam as particularidades das tarefas a realizar e, por último, visitar o posto de trabalho para melhor conhecer as tarefas ali desempenhadas, assim como o ambiente de trabalho” (Silva & Reis, 2018: 202).

Segundo Gamage (2014), o recrutamento e seleção são funções essenciais na gestão de recursos humanos de qualquer organização. Estes são termos que se referem ao processo de atrair e reter candidatos. A qualidade dos recursos humanos da empresa depende sobretudo da eficácia destas duas funções.

No entanto, recrutamento e seleção são processos distintos. Rego, Cunha, Gomes, Cunha, Cardoso, & Marques (2015: 230) definem seleção como “o processo através do qual as organizações escolhem as pessoas mais adequadas ao exercício de funções

específicas, depois de recrutadas/atraídas”. Estes autores dizem-nos ainda que “a seleção requer que se procure o ajustamento entre pessoas e funções. Este processo inclui a definição dos critérios de seleção, ou seja, os atributos pessoais que os candidatos devem possuir (desde traços de personalidade a conhecimentos técnicos ou experiência prévia) para um eficaz desempenho da função.”

Para que a seleção ocorra, é necessário então haver um selecionador. Assim sendo, a “principal função do selecionador é garantir a eficiência das atividades na organização, mantendo ou aumentando a produtividade, a partir de um eficiente sistema de seleção. Para tal, o selecionador deve ter acesso a um conjunto de elementos: descrição da função, pré-requisitos da função e principais desafios da área onde se integra o posto de trabalho a preencher” (Silva & Reis, 2018: 203).

2.3 Aspetos e adaptações a ter em conta na contratação de PCD

Após a seleção dos candidatos e a sua entrada na organização procede-se ao seu acolhimento. Neste processo, o novo colaborador é recebido na organização e os responsáveis organizacionais dão a conhecer ao novo colaborador os aspetos fundamentais da organização (Silva & Reis, 2018).

Contudo, o primeiro aspeto de todos, que as empresas têm que ter em atenção quando pensam em recrutar, principalmente PCD, prende-se nomeadamente com o número de pessoas que devem ser contratadas, quais as aptidões necessárias, como e quando devem ser recrutadas e as qualificações indispensáveis para o cargo em questão (Fernandes & Silva, 2008).

Assim, é necessário também ter em consideração as competências destas pessoas. Estas competências consistem num “conjunto de comportamentos inter-relacionados, organizado em torno de uma intenção, a qual orienta a escolha e o ajustamento do

comportamento adequado a uma situação específica, dentre as que definem o objeto global da competência” (Neves, Garrido, & Simões, 2015: 19).

Um dos aspetos que as empresas devem ter em consideração aquando da contratação das PCD, passa pelo modelo criado por Harvey com a intenção de sistematizar o conceito de competência. Segundo Harvey, (1991, citado por Cascão, 2014: 39), o modelo designado por KSAO, consiste em *Knowledge* (Conhecimento), *Skill* (Habilidade), *Ability* (Capacidade) e por último, *Other* (Outras). Estas competências sistematizadas permitem às empresas fazer uma melhor avaliação das características das PCD no momento do recrutamento e seleção por parte da empresa.

1. Outro aspeto importante a ter em consideração é a estrutura física da empresa. Esta é muito importante para a acessibilidade e acolhimento da PCD. Porém, não basta só a adaptação física do local de trabalho, é necessário também uma adaptação interna, no sentido em que é importante que a empresa reúna com os seus colaboradores, de modo a explicar-lhes como é trabalhar com este tipo de pessoas (Fernandes & Silva, 2008).

Segundo Solovieva & Walls (2013), a partir do momento em que as empresas pensam em empregar PCD, é necessário uma preparação especializada, primeiro, por parte da chefia superior, depois para aqueles que irão lidar diretamente com estas pessoas, tanto para os responsáveis de departamento, como para aqueles que fazem o recrutamento e irão trabalhar diretamente com eles.

Assim, de modo a melhorar o acolhimento e a contratação das PCD, é necessário ter em conta estes procedimentos, definindo assim os aspetos importantes a ter em consideração no processo de recrutamento das PCD, estabelecendo adequadamente normas de contratação e integração.

Posto isto, formulou-se a seguinte questão de investigação:

Questão 1: A contratação e o acolhimento de PCD exigem procedimentos e normas próprias?

2.4 Integração e Inclusão

Neste capítulo é fundamental recorrer ao processo de integração e inclusão social. Meininger (2010) defende a integração social como um processo interpessoal que ajuda a reconhecer e valorizar pessoas que se sintam estranhas ou são vistos por outros como estranhos na sua singularidade, por possuírem características diferentes da comunidade em geral. No entanto, integração social é um processo diferente de inclusão social. Walker *et al.*, (2011) referem-se à inclusão social como a aceitação social de pessoas com deficiência dentro da escola, do trabalho e das configurações da comunidade. Este autor diz ainda que a inclusão social não é apenas uma questão pessoal, mas também uma questão de direitos civis, igualdade e economia. Uma pessoa com deficiência intelectual e de desenvolvimento, é o beneficiário desta integração e inclusão social.

Segundo Colella & Bruyère (2011, citado por Nelissen, Hulsheger, Ruitenbeek & Zijlstra, 2016), a inclusão no local de trabalho só é possível quando as pessoas com deficiência são aceites, ajudadas e tratadas de igual forma pelos colegas de trabalho.

Em relação à inclusão social, esta também pode oferecer benefícios a pessoas com deficiências intelectuais e de desenvolvimento. Vários autores sugerem que promover inclusão social pode permitir que as pessoas contribuam para a sociedade (Overmars-Marx, Thomése, Verdonschot, & Meininger, 2014), superem a exclusão social (Collins, 2010), combatam a pobreza, o desemprego e o acesso insuficiente à saúde (Power, 2013). Este último autor, diz ainda que a inclusão social pode diminuir as atitudes, estereótipos, estigma e discriminação, aspetos considerados negativos no que se refere a estas pessoas com deficiência. Contudo, “é importante salientar que o simples ato de contratar uma PCD não significa desenvolver uma política inclusiva na organização.

Adotar uma política inclusiva é fazer além do esperado, é derrubar barreiras e construir um ambiente mais humanizado” (Fernandes & Silva, 2008: 6).

Segundo Collins (2010), as relações interpessoais e a participação comunitária são também fundamentais para a qualidade de uma pessoa, e ambos são necessários para a inclusão social.

No entanto, existem alguns fatores que são considerados entraves à inclusão social, nomeadamente, a “inexistência de conhecimento sobre a capacidade de trabalho, a falta de comprometimento da alta administração, as dificuldades de acessibilidade, a adequação das condições de trabalho e o preconceito” (Fernandes & Silva, 2008: 3). Neste sentido, contribui-se para um aumento de exclusão social.

Segundo Kim, Kim, & Shin (2015), o mecanismo de exclusão social agrava e acelera o fenómeno da deficiência. Assim, o conceito de deficiência e exclusão social devem ser entendidos como conceitos inter-relacionados. Estes autores dizem ainda que a exclusão social é influenciada por fatores demográficos, tais como a educação, o estado de saúde e o grau de incapacidade.

É de realçar ainda que “um estudo da Organização Internacional de Trabalho refere, por exemplo, que menos de 2% das pessoas que mencionam no currículo serem portadoras de deficiência, são chamadas para uma entrevista. Dados que comprovam que as empresas ainda não estão consciencializadas para o talento e capacidade profissional dos portadores de deficiência, mas também para o facto destes cidadãos poderem desenvolver uma atividade profissional com igual padrão de produtividade face aos cidadãos sem limitações físicas. Isto porque o talento e a motivação não têm limites.”⁴

⁴ Fonte: <http://expressoemprego.pt/carreiras/emprego-para-portadores-de-deficiencia/5191> – Acedido em, 15/12/2017

Garçon (2007, citado por Fernandes & Silva, 2008), considera que uma forma de contornar este problema passaria por as empresas contratarem PCD para seus processos de recrutamento, uma vez que estas pessoas sabem onde ir recrutar os profissionais qualificados, apesar das suas limitações. Isto permite assim, diminuir os fatores de exclusão deste tipo de pessoas e aumentar a sua integração e inclusão.

Deste modo, formulou-se a seguinte questão de investigação:

Questão 2: Estão as empresas consciencializadas para o talento e capacidade profissional das PCD?

2.5 Enquadramento Jurídico

O direito ao trabalho assume aqui um papel essencial na socialização das PCD, uma vez que as suas limitações para o trabalho constituem uma barreira de forma instrumental, sejam as suas limitações físicas, mentais ou sensoriais (Sá, Oliveira, Dias, & Barbosa, 2016: 5).

A partir do momento em que existe a celebração do contrato de trabalho, a organização deve fornecer às PCD as mesmas oportunidades de aprendizagem que são oferecidas aos outros colaboradores, respeitando as limitações de cada pessoa (Sá, Oliveira, Dias, & Barbosa, 2016: 5).

2.5.1 Igualdade e Discriminação

Em termos de legislação, o artigo 13 da CRP defende o “Princípio da Igualdade”. O nº1 deste mesmo artigo diz que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.” Já o nº2 refere que “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

A Convenção nº159⁵ da Organização Internacional do Trabalho, respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes, foi criada com o objetivo de estabelecer medidas que apoiem a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Posto isto, o artigo nº1, alínea 1) deste artigo diz que “«pessoa deficiente» designa toda e qualquer pessoa, cujas perspetivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente diminuídas em consequência de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.” A alínea 2) deste artigo desta diz-nos ainda que “todo e qualquer membro deverá considerar que o objetivo da readaptação profissional é o de permitir aos deficientes obterem e conservarem um emprego conveniente, de progredir profissionalmente e, portanto, de facilitar a sua inserção ou reinserção na sociedade.” Por último, o artigo nº9 desta Convenção menciona que “Todo e qualquer membro deverá esforçar-se por garantir que sejam formados e postos à disposição dos interessados conselheiros em matéria de readaptação, assim como outro pessoal qualificado e apropriado, encarregados da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de deficientes.”

Em relação à discriminação, o artigo 2 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência diz-nos que “Discriminação com base na deficiência designa qualquer distinção, exclusão ou restrição com base na deficiência que tenha como objetivo ou efeito impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade com os outros, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, económico, social, cultural, civil ou de qualquer outra natureza. Inclui todas as formas de discriminação, incluindo a negação de adaptações razoáveis.”

⁵Fonte:file:///C:/Users/Laptop/Downloads/convencao_n_159_sobre_reabilitacao_profissional_e_emprego_de_pessoas_deficientes_de_1_6_1983.pdf – Acedido em, 19/06/2018

Quanto ao tipo de discriminação, esta pode ter de duas formas: discriminação direta e discriminação indireta. O artigo 23, nº1 – alínea a) do Código do Trabalho, diz – nos que existe “discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.” Em relação à discriminação indireta, a alínea b) diz-nos que existe “discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.”

Ainda no Código do Trabalho, o artigo 24, nº1 diz que “o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

O artigo 25, nº1 refere que “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.” No entanto, a alínea nº2 diz-nos que “Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito

justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.” Ou seja, “destas normas resulta um dever de tratamento igualitário dos trabalhadores por parte do empregador, o qual funciona como restrição ao âmbito dos seus poderes, vinculando-o a adotar os mesmos critérios perante todos os trabalhadores.” (Correia, 1986: 104)

O artigo 28 diz-nos que “A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.”

Por último, o artigo 85, nº1 do código do trabalho diz-nos que “o trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.”

2.5.2 O Caso Português e a Legislação

Em Portugal, o primeiro decreto-lei que veio apoiar as PCD na inserção no mercado de trabalho foi o DL nº40/83, o qual afirmava que “A Constituição da República consagra como obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social dos deficientes, devendo, pois, ser-lhes assegurado o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho.” Este decreto-lei defendia também o emprego protegido e dizia que “O emprego protegido tem como finalidade proporcionar aos deficientes que possuam capacidade média de trabalho igual ou superior a um terço da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no mesmo posto de trabalho a correspondente valorização pessoal e profissional, facilitando a sua

transferência para um emprego normal, quando tal lhes for assegurado convenientemente.”⁶

Assim sendo, foram criados vários apoios para os empregadores procederem ao recrutamento de Pessoas com Deficiência, nomeadamente “a diminuição da Taxa Contributiva para a Segurança Social (taxa social única) das empresas que efetuem um contrato de trabalho a tempo indeterminado. O empregador passará de uma taxa de 23,75%, aplicada para trabalhadores sem deficiência, para 11,9% caso recrutem profissionais com capacidade para o trabalho inferior a 80% da capacidade normal exigida.”⁷

Outro modo, com o objetivo de facilitar a integração destas pessoas no mercado de trabalho, passou pela criação de programas que apoiem as empresas na necessidade de alterar a sua estrutura arquitetónica face às necessidades de acessibilidade destas mesmas pessoas. Assim sendo, “Tratam-se de compensações destinadas a compensar as entidades empregadoras (apenas nos casos em que os edifícios onde funcionam tenham sido construídos antes de 20 de Fevereiro de 2007), pelos encargos decorrentes da adaptação arquitetónica necessária para proceder à contratação de pessoas com deficiência.”⁸

A criação destes programas surge com base no artigo 58 da CRP, em que o nº1 diz que “Todos têm direito ao trabalho” e o nº 2 afirma que “Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado em função do sexo, o acesso a

⁶ Fonte: <http://publicos.pt/documento/id308356/decreto-lei-40/83> – Acedido em, 15/12/2017

⁷ Fonte: <http://expressoemprego.pt/carreiras/emprego-para-portadores-de-deficiencia/5191> – Acedido em, 15/12/2017

⁸ Fonte: <http://expressoemprego.pt/carreiras/emprego-para-portadores-de-deficiencia/5191> - Acedido em 15/12/2017

quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.”

Quanto à Administração Pública Portuguesa, “tem estipulada uma quota de 5% para o número de vagas a disponibilizar para portadores de deficiência, mas não existem dados oficiais que permitam averiguar o cumprimento desta diretiva. Já no sector privado, a Lei 38/2004, de 18 de Agosto, que avançava com uma quota de 2%, está por regulamentar.”⁹ Ou seja, esta mesma lei “determina que as empresas do sector privado devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores.”¹⁰

Para que as medidas mencionadas anteriormente tenham sucesso, é necessário também proceder à formação dos colaboradores, existindo assim, “o dever de formação” (Fernandes A. M., 2017). Com base no artigo 127º, 1-d) do Código do Trabalho, cabe ao empregador o dever de “contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação.”

No entanto, como na prática estas medidas nem sempre se verificam, foi publicado mais recentemente o Decreto-Lei n.º 126-A/2017¹¹ com vista à inclusão social de PCD. Este decreto-lei tem como objetivo criar uma “«Prestação Social para a Inclusão» que visa melhorar a proteção social das pessoas com deficiência, promover o combate às situações de pobreza, fomentar a participação social e laboral e contribuir para autonomização das pessoas com deficiência. Esta medida introduz simplificação, modernização e maior eficácia ao quadro das prestações sociais na área da deficiência.”

⁹Fonte: <http://expressoemprego.pt/carreiras/emprego-para-portadores-de-deficiencia/5191> - Acedido em 15/12/2017

¹⁰Fonte: https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/detalhe/contrataccedilatildeo_e_integraccedilatildeo_de_trabalhadores_sujeitos_a_regime_especial - Acedido em, 09/04/2018

¹¹ Fonte: <https://dre.pt/home/-/dre/108269605/details/maximized> – Acedido em, 22/05/2018

O decreto-lei menciona ainda que “com esta realidade, o exercício de uma atividade profissional deixa de constituir um obstáculo no acesso à proteção social, rompendo com uma matriz de apoio social quase exclusivo a situações de inatividade. Ao permitir condições favoráveis de acumulação de rendimentos profissionais com o montante da prestação, esta medida afirma-se como uma mudança de suma importância na promoção da participação laboral e autonomização das pessoas com deficiência.”

Assim, no que se refere à matéria de PCD em termos de legislação, tanto a nível nacional como internacional, esta é bastante completa, faltando apenas ter a certeza se na prática esta eficácia também se verifica.

2.6 A importância das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) para as PCD

O artigo 1º, nº 1 do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social, na redacção dada pelo Decreto - Lei n.º 172 - A/2014 de 14 de Novembro, diz-nos que “São instituições particulares de solidariedade social, adiante designadas apenas por instituições, as pessoas coletivas, sem finalidade lucrativa, constituídas exclusivamente por iniciativa de particulares, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de justiça e de solidariedade, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais dos cidadãos, desde que não sejam administradas pelo Estado ou por outro organismo público.”¹² Ainda assim, a atividade das IPSS pode – se revestir da seguinte forma: associações de solidariedade social; associações de voluntários de solidariedade social; associações de socorros mútuos/mutualistas; fundações de solidariedade social, e por último, de irmandades da misericórdia.

Quanto a estas atividades, para elas poderem ser enquadradas enquanto IPSS e adquirirem a qualidade de pessoa coletiva de utilidade pública, têm de proceder ao seu

¹² Fonte: <https://dre.pt/application/file/a/58894033> - Acedido em, 02/07/2018

registo perante a Direção Geral da Segurança Social, no prazo de 60 dias a contar da sua constituição (Almeida, 2011).

A relação entre as IPSS e o Estado é feita através de acordos de cooperação, que promovem o apoio e a integração daqueles que têm mais dificuldades, nomeadamente as PCD (Almeida, 2011).

No que se refere aos objetivos principais das IPSS, estes têm por base: “apoiar as crianças e jovens; dar apoio às famílias; garantir a proteção dos cidadãos na velhice e em casos de invalidez, garantindo assim a forma de subsistência das famílias em casos de ausência ou diminuição dos meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho; promover e garantir a proteção da saúde, designadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação, e por último, compete também às IPSS garantir a educação e formação profissional dos cidadão, assim como a resolução dos problemas habitacionais das populações.”¹³

Com base nesta descrição, formulou-se a seguinte questão de investigação:

Questão 3: As PCD têm apoios do Governo e de outras instituições para arranjar emprego? Esses apoios são eficazes?

CAPÍTULO 3 – Trabalho Empírico

3.1 Método

Para a realização deste TFM recorreu-se a uma abordagem qualitativa, através da realização de entrevistas a PCD. Segundo Ribeiro (2008: 4), “a abordagem qualitativa apresenta-se como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pela realidade em investigação, em lugar da produção meramente quantitativa de características e comportamentos.” Esta autora diz-nos ainda que “a abordagem qualitativa realça as crenças, as representações, as opiniões

¹³ Fonte: <http://www.seg-social.pt/ipss> - Acedido em, 02/07/2018

e atitudes” dos entrevistados, ou seja, permite-nos ter uma melhor percepção da realidade. No entanto, para se recorrer a esta abordagem, não pode existir nenhuma verdade absoluta concluída, pois a abordagem qualitativa é indutiva. Ter uma boa abordagem qualitativa permite-nos aplicar a teoria ao caso concreto (Kelly, 2017).

Segundo Ribeiro (2008, citado por Júnior & Júnior, 2011: 3), a entrevista consiste num processo que "permite ao entrevistador obter informações a respeito do seu objeto de estudo. Estas informações podem ir desde as atitudes do entrevistado, sentimentos e valores que ele transmite durante a entrevista, permitindo assim que o entrevistador obtenha novas fontes para a interpretação dos resultados.”

Assim sendo, conforme se mencionou anteriormente, optou-se por realizar entrevistas para ter uma melhor percepção da realidade, de modo a obter dados concretos que permitam verificar as reais dificuldades que estas pessoas sentem na sua ingressão no mercado de trabalho.

Para a realização destas entrevistas, elaborou-se um guião de uma entrevista semiestruturada e contou-se com o apoio de associações para a realização das mesmas. A ACAPO e o CIRE foram as instituições que se disponibilizaram para ajudar e arranjar voluntários após o meu contacto. Além disso, também se contou com a generosidade de cinco PCD que conheci e que se disponibilizaram em ajudar através da resposta ao guião de entrevista já elaborado anteriormente.

O guião é composto por catorze perguntas, estando dividido em três grupos: dados relativos aos Entrevistados, dados relativos à Situação Profissional e, por último, dados relativos à Discriminação.

3.2 Caracterização dos Participantes

A amostra é composta por catorze participantes, oito do sexo masculino e seis do sexo feminino. As idades variam entre os 18 e os 65, sendo a maioria dos participantes da região Centro e todos de nacionalidade Portuguesa.

Foram inquiridos participantes com diferentes tipos de deficiência, com o objetivo de analisar diversas realidades e perceber como é que isso influencia o nosso objeto de estudo. Assim sendo, as deficiências analisadas variam desde pessoas com deficiência visual (cegos), deficiências cognitivas e deficiências motoras. Todos os participantes mencionaram não possuírem deficiência hereditária, exceto um, que por ter uma doença autoimune mencionou que não sabia se era hereditária ou não.

Em relação à categoria profissional dos participantes, esta abrange diversas áreas, nomeadamente: quatro exercem funções administrativas, um trabalha na área farmacêutica, outro leciona numa escola e por último, há ainda um técnico de informática. Quanto aos restantes participantes, uns encontram-se a tirar cursos pelo CIRE e os restantes (três) já se encontram reformados (um pela idade e dois por invalidez). Não existiu nenhum critério específico de seleção, simplesmente os entrevistados tinham que ser portadores de uma deficiência, ter experiência profissional e terem passado, pelo menos uma vez, por um processo de Recrutamento e Seleção. Houve apenas uma exceção com um dos entrevistados em que este somente possui experiência profissional não remunerada, não tendo passado até ao momento por nenhum processo de Recrutamento e Seleção. Por último, a única exceção que o critério de seleção dos entrevistados possuía era o entrevistado não ter nenhum tipo de deficiência profunda.

Importa ainda referir que todos os entrevistados colaboraram voluntariamente na participação deste estudo.

3.3 Caracterização das Entidades

A ACAPO foi uma das instituições que abriu portas para me receber e que me permitiu obter dados qualitativos. A ACAPO consiste em promover um serviço especializado que assegura o atendimento, acompanhamento e o processo de reabilitação de pessoas com deficiência visual, através da defesa dos seus direitos, de projetos de integração destas pessoas em sociedade.¹⁴

O CIRE foi outra das instituições que se disponibilizou em ajudar. O CIRE, conforme designado nos seus estatutos, é uma associação de natureza particular, sem fins lucrativos, que “consiste em promover a inclusão, integração e reabilitação social e profissional das pessoas com deficiências ou incapacidade e ainda serviços de carácter social para as famílias e crianças, através de medidas específicas e serviços especializados.”¹⁵ O âmbito do CIRE abrange sobretudo a área do município de Tomar.

CAPÍTULO 4 – Resultados

Como foi mencionado anteriormente, os dados obtidos surgem no seguimento da realização de entrevistas semiestruturadas a catorze entrevistados. As entrevistas realizaram-se na ACAPO, no CIRE e outras presencialmente num lugar combinado com os entrevistados. Devido à dificuldade inicial em conseguir uma amostra significativa, as entrevistas realizaram-se entre 5 de Junho e 31 de Julho de 2018, com uma duração média de vinte minutos.

Inicialmente, foi explicado aos entrevistados que os dados recolhidos seriam anónimos e utilizados somente para a recolha de dados qualitativos. Depois disto, inicia-se a entrevista colocando as questões do guião em anexo, dando oportunidade de resposta aberta aos entrevistados.

¹⁴ Fonte: <http://www.acapo.pt/o-que-fazemos> - Acedido em, 22/07/2018

¹⁵ Fonte: <http://www.cire-tomar.org/estatutos.html> - Acedido em, 22/07/2018

Quanto à análise de resultados, vamos analisar as questões consideradas mais pertinentes do guião, fazendo inicialmente uma breve caracterização dos entrevistados.

Como foi mencionado anteriormente, optou-se por dividir as entrevistas pelos diferentes tipos de deficiência, de modo a perceber de que maneira os diferentes tipos de deficiência influenciam o nosso objeto de estudo. Assim sendo, fez-se uma divisão das entrevistas em 3 grupos, sendo eles: deficiência visual, deficiência cognitiva e deficiência motora.

Quanto à deficiência visual, entrevistaram-se quatro pessoas com idades entre os 24 e 64 anos de idade, sendo três do sexo masculino e uma do sexo feminino.

Em relação ao grau de incapacidade, três dos entrevistados possuem 92%, 95% e 96% de incapacidade respetivamente, tendo mencionado que não eram doenças hereditárias. O outro entrevistado não tinha conhecimento do grau de incapacidade, mas referiu também que é elevado, mencionando ainda que não está relacionado com a hereditariedade. Em termos de escolaridade, o entrevistado com menor incapacidade é o que possui o menor grau de escolaridade, pois frequentou até à 4ª classe. Em relação aos outros entrevistados, o segundo entrevistado frequentou o 3º ano de licenciatura na Faculdade de Letras, tendo o último o 12º ano de escolaridade. Como podemos verificar, neste tipo de doença o grau de incapacidade não influencia as suas capacidades. Em relação à atividade profissional, dois dos entrevistados encontram-se a trabalhar, tendo inclusive um trabalho de longa duração. O outro entrevistado ainda não conseguiu ingressar no mercado de trabalho, tendo apenas realizado um estágio de 6 meses pelo CIRE.

Em termos de deficiência cognitiva, foram entrevistadas três pessoas, todas do sexo feminino e nenhuma tinha o grau de incapacidade definido. Neste contexto, foi ainda entrevistada uma quarta pessoa que possuía deficiência cognitiva e deficiência

motora surgida em contexto de prematuridade, tendo 60% de incapacidade e em termos de escolaridade possui a 4ª classe. Em contrapartida, os casos mencionados anteriormente variam o grau de escolaridade entre o 9º e 12º ano. Em relação à atividade profissional, dois dos entrevistados mencionaram que já exerceram uma atividade profissional remunerada, apesar de um dos entrevistados apenas ter conseguido ficar a trabalhar por um período de dois meses. Existe, no entanto, uma outra realidade presente neste contexto, pois por exemplo, um outro entrevistado mencionou que já teve hipótese de integrar o mercado após a experiência de um estágio, onde tinha sido bem sucedido face às suas dificuldades, mas optou por recusar por já receber a Pensão Multiusos. Relativamente ao último entrevistado, este referiu que ainda nunca conseguiu integrar o mercado de trabalho e nunca se sentiu integrado mesmo depois da tentativa de um estágio, no qual acabou por desistir por esse mesmo motivo, tendo, inclusive, já sentido discriminação.

Em relação à deficiência motora, foram entrevistadas seis pessoas, quatro do sexo masculino e duas do sexo feminino. As idades dos entrevistados variam entre os 33 e os 65 anos de idade, variando o grau de incapacidade entre os 54% e os 97% de incapacidade. Três dos entrevistados mencionaram que a deficiência não era hereditária, tendo sido adquirida posteriormente. Temos como dois exemplos distintos, um dos entrevistados que mencionou que ficou com deficiência motora aos 11 meses após ter ficado doente com Poliomielite e um outro entrevistado que mencionou que ficou com deficiência motora após o rebentamento de uma granada militar. Em relação aos outros três entrevistados, mencionaram que a sua deficiência não era hereditária mas que tinha sido adquirida à nascença. Em termos de grau de escolaridade, estes variam entre o 11º ano e a licenciatura. Quanto à atividade profissional, um dos entrevistados já se encontra reformado por invalidez, apesar de já ter tido uma atividade profissional

remunerada de longa duração (20 anos). Um outro entrevistado já se encontra reformado por questões de idade e os restantes entrevistados encontram-se atualmente todos a trabalhar. Há ainda a mencionar que uma das pessoas entrevistadas possui deficiência motora e deficiência em termos de fala, pois a sua deficiência foi adquirida à nascença, tendo ficado com paralisia cerebral e 72% de incapacidade. Em relação à atividade profissional, mencionou que teve muita dificuldade em ingressar no mercado de trabalho por ser portadora de deficiência, tendo, no entanto, conseguido e já se encontra a trabalhar há um ano e meio.

A partir desta distinção dos diferentes tipos de deficiência, vamos analisar cada pergunta em função dos três tipos de resposta, correspondente a cada deficiência (visual, cognitiva e motora). Assim, pretendemos perceber se a opinião das pessoas difere de acordo com o tipo de deficiência. Nos diferentes tipos de resposta, os entrevistados irão estar numerados de acordo com a numeração das tabelas em anexo.

Em relação à pergunta 4 do guião, as respostas foram diversificadas. Existem entrevistados a receber subsídios de apoio por parte do Estado relativamente à sua deficiência e outros não. Temos como exemplo, o entrevistado número 2 relativamente à deficiência visual que menciona *“não, tenho agora o APSI e não tenho na totalidade. Foi-me atribuído há um mês. O APSI é para quem tem incapacidade superior a 80%, então atribuíram-me. Recebo cento e poucos euros. Mas atenção que tenho esta doença há anos.”* Em contrapartida, o entrevistado número 2 com deficiência cognitiva referiu que recebe apoio, afirmando *“Sim, o IPSI.”* Quanto à deficiência motora, o entrevistado número 4 também mencionou que recebe apoio, afirmando *“neste momento sim. Prestação Social para a Inclusão.”* No entanto, estes são só alguns exemplos demonstrativos pois como já foi referido, tanto existem PCD que recebem apoios por parte do Estado como não. Ao longo das entrevistas, também foi notório o geral

descontentamento por parte das PCD relativamente à elevada burocracia necessária à atribuição destes subsídios. Como foi mencionado pelo entrevistado número 2 com deficiência visual, apesar de ter a doença há anos, só há cerca de um mês é que conseguiu ter o apoio e nem sequer o tem na totalidade. Para fazer face a este descontentamento e às necessidades mais urgentes por parte das PCD, foi criado em Outubro do ano passado o Decreto-Lei n.º 126-A/2017, que visa facilitar o acesso destas pessoas ao apoio de prestações sociais e simplificar a sua atribuição, permitindo conjugar este tipo de apoio com uma atividade profissional remunerada. Este Decreto-Lei consiste numa «Prestação Social para a Inclusão». Assim, conforme foi mencionado no capítulo anterior deste trabalho, podemos verificar que na prática este Decreto-Lei já está a ser aplicado, contribuindo para a melhoria do bem-estar das PCD e a sua integração no mercado de trabalho.

Quanto à pergunta 8 do guião, a resposta também não foi unânime entre os entrevistados. O entrevistado número 1, com deficiência visual, mencionou que não teve qualquer tipo de apoio no seu acesso ao mercado de trabalho, *“frequentei aqui na ACAPO um curso de formação profissional e depois abriu um concurso, concorri e fiquei.”* Em contrapartida, o entrevistado número 2 com deficiência cognitiva mencionou que *“Sim, tive apoio da Associação Trissomia 21.”* Quanto à deficiência motora, o entrevistado número 1 também mencionou que *“Tive apoio do CIRE/CRP no ingresso do mercado de trabalho. Fiz o curso aqui e depois o CIRE/CRP arranhou o estágio e fiquei lá a trabalhar. Antes de entrar no CIRE tentei arranjar trabalho sozinho e tive muita dificuldade, não consegui porque preciso de um trabalho adaptado, tenho que estar sentado e isso limita muito mais.”* Estes são alguns exemplos de resposta à nossa pergunta e, como podemos observar, o tipo de deficiência não difere no tipo de ajuda. No geral, todas as PCD têm acesso a este tipo de

associações competentes para as auxiliar no seu ingresso no mercado de trabalho, facultando-lhes formação necessária e adequada face às suas necessidades. Isto pode-se comprovar com o que foi mencionado anteriormente no capítulo da Revisão da Literatura em que são criadas IPSS com o objetivo de ajudar na integração e reabilitação social destas pessoas, sendo o CIRE e a ACAPO dois exemplos de IPSS.

Em relação à pergunta 9, a resposta por parte dos entrevistados já foi unânime. Os entrevistados mencionaram que o mercado de trabalho não se encontra adaptado para receber ou manter PCD. Temos como exemplo, o entrevistado número 3 com deficiência visual, que mencionou *“eu próprio ainda não arranjei trabalho por sentir que não me chamam sequer para uma entrevista por ter uma deficiência. As pessoas não me contratam por terem medo que eu me magoe a realizar certos trabalhos práticos, mas se tivessem um trabalho adaptado às minhas necessidades isso já não acontecia”*. Um outro exemplo de resposta é do entrevistado número 4, com deficiência cognitiva que menciona *“Acho que não, tive a tirar um curso de Apoio à Comunidade e depois fui estagiar num infantário mas não me senti adaptada e integrada no estágio e acabei por desistir. Só estive lá um mês. As próprias crianças na sua inocência gozavam comigo.”* Por último, em relação à deficiência motora, o entrevistado número 1 mencionou que *“o mercado de trabalho está muito mal preparado para receber PCD. Acaba por ser um problema estrutural também porque o mercado de trabalho não está preparado em termos de estruturas e de mentalidade para acolher/receber estas pessoas*. Conforme foi mencionado, um dos aspetos a ter em atenção é a estrutura física da empresa. No capítulo da Revisão da Literatura, mencionou-se a importância do Estado dar incentivos às empresas para se adaptarem às necessidades físicas das PCD, facilitando assim, o seu processo de integração. Isto é um dos aspetos mais importantes a ter em conta por parte do Estado, pois infelizmente é uma realidade bem presente na

vida destas pessoas. Um outro aspeto importante que também foi mencionado, tem a ver com a mentalidade das pessoas, existindo ainda muito preconceito, o que contraria os princípios do artigo 25, nº1 do Código de Trabalho, como referido anteriormente. Como podemos verificar, na prática, as PCD ainda sentem muita discriminação no acesso ao mercado de trabalho.

Quanto à questão número 10, as respostas foram variadas. O entrevistado número 4 com deficiência visual, mencionou que já participou em alguns processos de recrutamento, nomeadamente *“Sete ou oito, mas fiquei a trabalhar em 3”*. Em contrapartida, o entrevistado número 3 mencionou que ainda não conseguiu participar em *“nenhum”* processo de recrutamento. Em relação à deficiência cognitiva, o entrevistado número 1 mencionou que *“Participei em dois processos de recrutamento. Depois adquiri a pensão e não tentei mais”*. Por último, o entrevistado número 3 com deficiência motora mencionou que participou em *“Cinco”* processos de recrutamento até conseguir arranjar trabalho. Como podemos verificar, ainda existe muita dificuldade no acesso ao mercado de trabalho por parte de PCD. No decorrer das entrevistas, foi perceptível o descontentamento e a dificuldade que estas pessoas enfrentam, tanto ao nível do preconceito e da discriminação, como até em termos de condições de trabalho. Isto vai de encontro ao que foi mencionado no capítulo “Integração e Inclusão”, incluído na Revisão da Literatura. Neste capítulo, mencionou-se que as PCD sofrem muitos entraves à inclusão social, nomeadamente no acesso ao mercado de trabalho. Um dos aspetos que foi mencionado prendeu-se com o facto da própria empresa não ter conhecimento sobre a capacidade de trabalho das PCD, bem como as dificuldades de acesso em termos de estrutura física da empresa e a falta de adequação das condições de trabalho. Isto foram aspetos considerados como uma barreira à inclusão social. Deste modo, foi ainda mencionado que o mecanismo da exclusão social agrava e acelera o

fenómeno da deficiência, estando estes dois conceitos inter-relacionados. Isto foi uma realidade também sentida por parte de alguns entrevistados, pois algumas destas pessoas demonstravam estar demasiado magoadas com o preconceito que sentem no acesso ao mercado de trabalho, estando desmotivadas para continuar a tentar. Consequentemente, isto aumenta o mecanismo de exclusão social, tendo como resultado que apenas se relacionem com as pessoas do dia-a-dia, não conhecendo caras novas e novas realidades.

Em relação à pergunta 11, os entrevistados responderam de forma unânime. O entrevistado número 1 com deficiência visual mencionou já tinha sentido discriminação, *“Sim, senti sobretudo na faculdade. Ao princípio das aulas conseguia acompanhar a matéria, toda a gente vinha ter comigo para eu ajudar. Depois o ritmo das aulas e da matéria aumentou e já ninguém vinha ter comigo”*. Como temos vindo a observar, a deficiência não tem influenciado as nossas respostas, pelo que neste caso não foi exceção. Isto porque o entrevistado número 4 mencionou que *“Nunca senti discriminação pela doença”*. Contudo, o entrevistado número 3 com deficiência cognitiva mencionou que também já sentiu discriminação, *“Sim, quando na entrevista percebem que sou um pouco diferente e ainda por cima menciono que também tenho alguns problemas de saúde, sinto logo que indiretamente sou posta de parte.”* Quanto à deficiência motora, o entrevistado número 6 mencionou que também já sentiu discriminação e no próprio local de trabalho, visto que a deficiência foi adquirida quando já se encontrava a trabalhar e não foi bem aceite pela entidade patronal. *“Sim, mudaram-me de local de trabalho e retiraram-me todas as tarefas.”* Como podemos verificar, só o facto de a pessoa já ter uma deficiência é alvo de discriminação, independentemente do tipo de deficiência. Este tipo de discriminação, infelizmente é uma realidade bem presente e pode-se constatar como a sociedade revela preocupação

no artigo 2 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência mencionado anteriormente no tópico 2.6.1 sobre Igualdade e Discriminação. Além disso, e conforme um dos entrevistados mencionou, também existe discriminação no local de trabalho por parte da entidade empregadora, o que a lei também proíbe. Como podemos verificar anteriormente, o artigo 25, nº1 do Código do Trabalho diz-nos isso mesmo, “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no nº1 do artigo anterior.” Isto também vai ao encontro do que muitos dos entrevistados mencionaram ao afirmarem que não estão protegidos o suficiente em termos de legislação, pois se assim fosse o Estado dispunha de entidades competentes para fiscalizar estas situações.

Quanto à pergunta 12, as respostas já diversificaram, pois tanto foram os entrevistados que mencionaram que já tinham sentido discriminação no momento do Recrutamento e Seleção, como aqueles que mencionaram que não. Assim sendo, temos como exemplo na deficiência visual dois entrevistados, ambos com a mesma deficiência, e os dois com diferentes tipos de resposta. O entrevistado número 1 mencionou que “*Não*”, nunca tinha sentido nenhum tipo de discriminação no momento do Recrutamento e Seleção e o entrevistado número 4 mencionou que “*Sim*”. Em relação à deficiência cognitiva, também tivemos um entrevistado a dizer que “*Não*”, que nunca tinha sentido discriminação no momento do Recrutamento e Seleção e outro a dizer que “*Sim*”. Neste caso em particular foi o entrevistado número 1 e o entrevistado número 4 respetivamente. Por último, quanto à deficiência motora, o entrevistado número 4 mencionou que “*Quando o contacto era via telefone, era notório o não querer realizar entrevista pela minha diferença na fala*”, pelo que respondeu que “*sim*” quando questionado sobre o facto de ter sentido discriminação no momento do Recrutamento e Seleção. Em contrapartida, o entrevistado número 5 mencionou que

“Não”, que nunca tinha sentido discriminação no momento do Recrutamento e Seleção. Como podemos verificar mais uma vez, não é a deficiência que influencia as respostas, mas sim as experiências vividas pelas PCD que diferem. Esta questão está sobretudo relacionada com o facto de ser o próprio entrevistador a fazer este tipo de discriminação pela pessoa ter deficiência e muitas vezes isto vem de ordens superiores, pelo que é importante mudar mentalidades, mudar a cultura da própria empresa. Isto tudo pode ser comprovado com o estudo da Organização Internacional de Trabalho mencionado no capítulo 2.4 da Revisão da Literatura que menciona que “menos de 2% das pessoas que mencionam no currículo serem portadoras de deficiência, são chamadas para uma entrevista. Dados que comprovam que as empresas ainda não estão consciencializadas para o talento e capacidade profissional dos portadores de deficiência, mas também para o facto destes cidadãos poderem desenvolver uma atividade profissional com igual padrão de produtividade face aos cidadãos sem limitações físicas. Isto porque o talento e a motivação não têm limites.”

Em relação à pergunta 13, as respostas foram unânimes no que diz respeito às pessoas com deficiência visual. O entrevistado número 2 por exemplo, mencionou que *“O que o Estado tem em termos de legislação não transmite a realidade”*. Transmitindo a mesma ideia, o entrevistado número 3 mencionou que *“Acho que não. Acho que a lei em vigor não apoia o suficiente estas pessoas. A lei devia “obrigar” as empresas através de normas que as obrigassem a recrutar PCD. A lei também devia dar mais apoio social e monetário a estas pessoas”*. Em relação à deficiência cognitiva, a opinião entre todos os entrevistados relativamente a esta questão também foi unânime, o Estado não apoia o suficiente as pessoas PCD. Temos como exemplo o entrevistado número 2 que referiu mesmo que *“Não estão protegidas de todo, nomeadamente no que diz respeito às deficiências mentais”*. Ainda na deficiência cognitiva, o entrevistado

número 4 mencionou que *“Não, acho que as leis deviam apoiar mais as PCD e ajudá-las a ingressar no mercado de trabalho. Acho que não é por as pessoas terem deficiência que são menos capazes de trabalhar perante os outros”*. Por último, no que se refere à deficiência motora a opinião também foi unânime entre todos os entrevistados, sentem falta de apoio por parte do Estado. Neste contexto, o entrevistado número 1 mencionou que *“Não, acho que as leis que se fazem é só para as pessoas verem porque na prática nunca funcionam. Por exemplo, a lei para a inclusão social não abrange todo o tipo de pessoas, porque exprimido ao pormenor aquilo tem muitas regras e burocracias.”* Ainda com base na mesma ideia, o entrevistado número 3 mencionou que *“Não, as leis que existem não são cumpridas e ainda faltam algumas que na maior parte dos países da UE já existem há muito tempo.”* Como podemos observar, o descontentamento por parte das PCD é notório. É unânime a opinião de que o Estado não apoia o suficiente estas pessoas, apesar de ter políticas definidas para o efeito. Isto pode-se comprovar através do que foi mencionado no capítulo 2.6.2 da Revisão da Literatura, em que o Estado defende o Emprego Protegido através de um decreto-lei criado com o objetivo de apoiar a ingressão destas pessoas no mercado de trabalho, bem como a criação de benefícios por parte das empresas que recrutassem PCD. No entanto, e como foi mencionado anteriormente por parte de alguns entrevistados, estas políticas não transmitem a realidade, existindo ainda muita dificuldade por parte destas pessoas no acesso ao mercado de trabalho.

Relativamente à última questão, foi aquela em que os entrevistados, no geral, tiveram mais dificuldade em responder. No entanto, a opinião foi sempre a mesma: propunham uma alteração às políticas nacionais e internacionais no que se refere ao apoio às PCD. Vamos então começar por mencionar a opinião do entrevistado número 4 no que se refere à deficiência visual. Este entrevistado, mencionou que *“Propunha que*

as próprias empresas fossem obrigadas a ajudar mais na integração destas pessoas aquando do momento do acolhimento.” Quanto ao entrevistado número 3 com deficiência cognitiva, este mencionou que *“Propunha que as empresas tivessem uma mente para aberta para integrar PCD e tivessem suscetíveis ao facto de nós, PCD, termos determinados problemas de integração e inclusão. As pessoas que fazem o recrutamento podiam ter esta noção e dar mais apoio neste âmbito.”* Por último, no que se refere à deficiência motora, a opinião continuou a ser unânime entre todos os entrevistados no que se refere às alterações das políticas nacionais e internacionais, tendo mencionado o entrevistado número 1 *“Sim. Temos muita legislação mas na prática na cumprem os objetivos. Na prática devia de haver organizações/organismos que verifiquem a aplicação destas leis.”* Com base na mesma ideia de alterar as políticas de apoio às PCD, mas numa vertente um pouco diferente, o entrevistado número 3 mencionou que *“Sim alterava muita coisa, como por exemplo, a vida independente que ainda não foi aplicada e estão a tentar implementar um projeto piloto que não engloba os mesmos direitos que já existem noutros países. Alterava também os decretos das acessibilidades que são tudo menos acessíveis. Alterava tanta coisa que não iria adiantar muito, porque o principal problema neste país são as mentalidades e enquanto isso não acontecer não há leis que valham a pena!”* Por último, o entrevistado número 4 mencionou que *“Sim. Claro que passa muito pelo aumento dos apoios do estado. E em relação às empresas colocaria uma sanção por não empregarem uma percentagem mínima de colaboradores portadores de deficiência.”* Como podemos observar, foram propostas diferentes ideias no que se refere à alteração de políticas nacionais e internacionais dos direitos das Pessoas com Deficiência ou até mesmo às empresas no seu acolhimento. Podemos assim concluir que existem ainda

muitos aspetos a mudar, tanto em termos de mentalidades, como em termos de condições de trabalho e de acessibilidade.

4.1 Conclusão

Com o objetivo de aprofundar como se processa o Recrutamento e Seleção de PCD, esta dissertação focou-se sobretudo numa parte teórica e numa parte empírica. A compreensão de conceitos como a deficiência, recrutamento e seleção, integração e inclusão, foram alguns dos conceitos considerados como relevantes na parte teórica deste estudo, no sentido de se fazer um enquadramento teórico alusivo ao tema em questão. Relativamente à parte empírica, optou-se por fazer uma análise qualitativa através da realização de entrevistas a PCD.

Estes pontos, considerados como importantes para a análise deste estudo, tiveram por base um conjunto de perguntas de partida, tidas como essenciais para o decorrer deste estudo.

Assim sendo, com base nos dados analisados, concluiu-se que ainda existe muito a fazer para alterar o Recrutamento e Seleção de PCD, nomeadamente em termos de mentalidade das próprias empresas. Um aspeto que foi muito mencionado neste âmbito pelos entrevistados, prende-se com o facto das próprias empresas acharem que as PCD, por terem deficiência, têm automaticamente menos capacidades do que as outras pessoas, o que nem sempre transmite a realidade. Isto foi um dos pontos mais debatidos durante as entrevistas, pois as PCD sentem que são logo postas de parte, sentindo discriminação. Assim sendo, foi perceptível o descontentamento das pessoas no que se refere ao processo de Recrutamento e Seleção, mencionando que, para além de ser raro serem chamadas para participar num processo, quando participam são discriminadas. Um entrevistado disse inclusive que só pelo facto de ser contactado por telefone e ser

perceptível uma diferença na fala, não era chamado para a entrevista. Por este motivo, muitos dos entrevistados mencionaram ocultar no currículo serem possuidores de uma deficiência, pois sabem que isso é imediatamente fator discriminatório.

Um outro aspeto importante prendeu-se com o facto da maioria dos entrevistados mencionar que o mercado de trabalho não está preparado para receber PCD, tanto em termos de mentalidade como em termos de condições de trabalho. Um dos entrevistados chegou mesmo a mencionar que uma vez foi aceite numa trabalho por pena, sabendo que aquele ia durar pouco tempo, pois não era adaptado face às suas necessidades. Posto isto, um dos aspetos a ter em consideração aquando do recrutamento de uma PCD, é o facto da estrutura física da empresa estar, ou vir a ser, adaptada face às necessidades da PCD.

No que se refere a aspetos importantes a mudar no futuro, concluiu-se que ainda existe muito a fazer, nomeadamente em termos de implementação da legislação e de apoios por parte do Estado. Tal como foi mencionado nas entrevistas, um aspeto importante que o Estado poderia melhorar, seria arranjar organismos que verificassem a aplicabilidade das leis, bem como as cotas definidas para a empregabilidade das PCD.

Um outro aspeto a melhorar prende-se sobretudo com a estrutura física da empresa, no que diz respeito a pessoas com deficiência motora. Contudo, para que isto aconteça, é necessário em primeiro lugar mudar mentalidades, não só para esta deficiência em específico como para todas. Um recrutamento mais igualitário é aquilo que estas pessoas defendem e é sobretudo aquilo a que elas têm direito, pois como tive o cuidado de referir anteriormente, a nossa legislação defende um tratamento igualitário no que se refere ao acesso ao emprego. Para terminar, para além de ser importante uma adaptação externa por parte da empresa é necessário também uma adaptação interna,

sendo esta crucial, sobretudo no momento do acolhimento destas pessoas de modo a que se sintam integradas.

Relativamente às questões de investigação mencionadas anteriormente, pode – se concluir que a contratação e o acolhimento das PCD exige um procedimento e normas próprias, pois estas pessoas possuem necessidades especiais e, portanto, o processo de contratação e acolhimento tem que ser específico face à deficiência de cada pessoa. Não se verificou o facto das empresas estarem consciencializadas para o talento e capacidade profissional das PCD, pois a maioria dos entrevistados mencionou mesmo que essa consciencialização por parte das empresas não existe, mencionando muitos deles, inclusive, que era preciso mudar mentalidades.

Quanto aos apoios do Governo, a maioria dos entrevistados afirmou que estes poderiam ser muito melhores, tanto no que se refere aos subsídios estipulados como ao apoio à integração no mercado de trabalho, devendo existir uma revisão exaustiva que permitisse melhorar as medidas implementadas. Verifica-se que existe apoio por parte das instituições no que se refere à integração no mercado de trabalho. No entanto, e como referido por grande número de entrevistados, este apoio é frequentemente ineficaz, uma vez que as instituições pouco podem fazer quando não existe disponibilidade por parte das empresas.

Por último, é importante que existam coimas para as empresas que não cumpram os requisitos obrigatórios de empregabilidade de PCD, assim como a criação de incentivos de fiscalização para verificar a aplicabilidade destas normas.

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, V. (2011). *As Instituições Particulares de Solidariedade Social: Governação e Terceiro Sector*. Edições Almedina.
- Cascão, F. (2014). *Gestão de Competências, do Conhecimento e do Talento* (1ª ed.). Edições Sílabo.
- Collins, R. M. (2010). The role of support staff in promoting the social inclusion of persons with an intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54, pp. 691-700.
- Correia, A. F. (1986). *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor A. Ferrer Correia*, Boletim de Direito, Universidade de Coimbra, Vol. III.
- Fernandes, A. L., & Silva, S. M. (2008). Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas organizações: Integração ou Inclusão? *11*, pp. 186-206.
- Fernandes, A. M. (2017). *Direito do Trabalho* (18ª ed.). Edições Almedina.
- Gamage, A. S. (2014). Recruitment and Selection Practices in Manufacturing SMEs in Japan: An analysis of the link with business performance. *Ruhuna Journal of Management and Finance*, 1, pp. 37-52.
- Júnior, Á. F., & Júnior, N. F. (2011). A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos. *7*, pp. 237-250.
- Kelly, K. (2017). A different type of lighting research - A qualitative methodology. *49*, pp. 933-942.
- Kim, K. M., Kim, D. K., & Shin, Y. R. (2015). Social Exclusion of People with Disabilities in Korea, pp. 761-773.

- Meininger, H. P. (2010). Connecting stories: A narrative approach of social inclusion of persons with intellectual disability. *ALTER, European Journal of Disability Research*, 194.
- Nelissen, P. T., Hulsheger, U. R., Ruitenbeek, G. M., & Zijlstra, F. R. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. 27, pp. 1610-1625.
- Neves, J. G., Garrido, M. V., & Simões, E. (2015). *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais* (3ª ed.). Edições Sílabo.
- Overmars-Marx, T., Thomése, F., Verdonschot, M., & Meininger, H. (2014). Advancing social inclusion in the neighbourhood for people with an intellectual disability: an exploration of the literature. *Disability & Society*, 29, pp. 255-274.
- Pina, J. A. (2013). *Ética, Deontologia e Direito Médico*. Lidel.
- Power, A. (2013). Making space for belonging: Critical reflections on the implementation of personalised adult social care under the veil of meaningful inclusion. *Social Science & Medicine* 88, pp. 68-75.
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., & Marques, C. A. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Edições Sílabo.
- Ribeiro, E. A. (2008). A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. pp. 129-148.
- Sá, M. A., Oliveira, M. I., Dias, S. M., & Barbosa, M. d. (November de 2016). Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. pp. 13-23.

- Sanson, J., Bielsa, F., & Kumar, S. S. (March de 2018). Economic empowerment for people with disabilities through the graduation approach: lessons from Guatemala, Nicaragua, and Mexico. 29. pp 49-63.
- Sformi, G. V., & Oliveira, E. C. (2014). O Papel e a Importância do Processo de Recrutamento e Seleção nas Organizações.
- Silva, V. P., & Reis, F. L. (2018). *Capital Humano - Temas para uma boa gestão das organizações* (2ª ed.). Edições Sílabo.
- Solovieva, T. I., & Walls, R. T. (2013). Implications of Workplace Accommodations for Persons With Disabilities. 28, pp. 192-211.
- Walker, H. M., Wehmeyer, M. L., Walker, L., Bacon, A., Palmer, S. B., Jesien, G. S., et al. (2011). A Social - Ecological Approach to Promote Self - Determination. *Exceptionality: A Special Education Journal*, 15, pp.6-18.

ANEXOS

ANEXO I - Guião de Entrevista

Sou uma aluna do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) e frequento o 2º Ano de mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Numa fase final do meu mestrado, em que estou a elaborar a dissertação sobre “O Recrutamento e Seleção de Pessoas com Deficiência”, gostaria de convidá-lo(a) a participar neste estudo de investigação através da resposta a esta entrevista.

Tipo: Semiestruturada

Destinatários: Pessoas com Deficiência

Finalidade: Perceber as dificuldades que as Pessoas com Deficiência encontram no momento do Recrutamento e Seleção.

Dados relativos aos Entrevistados

- Sexo:

- Idade:

- Nacionalidade:

- Naturalidade:

- Profissão:

- Qual o seu grau de escolaridade?

Dados relativos à Saúde

1. A sua deficiência é hereditária?

Se respondeu que não, a sua deficiência foi adquirida ou à nascença? Se foi adquirida, qual a causa?

2. Tendo a deficiência sido adquirida, como é que se adaptou à sua nova realidade? Enfrentou muitos obstáculos?
3. Que deficiência possui e qual o seu grau de incapacidade?
4. Em termos de apoios, recebe algum subsídio por parte do Estado relativo à sua deficiência? Se sim, qual?

Dados relativos à Situação Profissional

5. Alguma vez exerceu uma atividade profissional remunerada? Se respondeu que sim, qual foi o maior tempo de duração?
6. Quando integrou no mercado de trabalho já era portador(a) de deficiência ou a deficiência foi adquirida posteriormente?
7. Atualmente encontra-se a trabalhar?
8. Beneficiou de algum tipo de apoio no seu acesso ao mercado de trabalho? Seja a sua deficiência adquirida ou à nascença.
Se respondeu que sim, que tipo de apoio?
9. Qual é a sua sensação em relação à adaptabilidade do mercado de trabalho? Sente que o mercado de trabalho está preparado para receber ou manter Pessoas com Deficiência? Seja ela existente à partida ou posterior à celebração do contrato de trabalho.
10. Em quantos processos de recrutamento já participou?

Dados relativos à Discriminação

11. Alguma vez sentiu, de forma direta ou indireta, algum tipo de discriminação pela sua deficiência? Em que circunstância?
12. No acesso ao mercado de trabalho, alguma vez sentiu algum tipo de discriminação no momento do Recrutamento e Seleção?
13. Acha que as Pessoas com Deficiência estão protegidas o suficiente em termos de legislação? Justifique a sua resposta.
14. Propunha alguma alteração às políticas nacionais e internacionais que defendam os direitos das Pessoas com Deficiência ou até mesmo às empresas no seu acolhimento?

Muito obrigada pela sua colaboração!

Daniela Duarte

ANEXO II – Entrevistas realizadas

Perguntas	Deficiência Visual			
	1	2	3	4
A sua deficiência é hereditária? Se respondeu que não, a sua deficiência foi adquirida ou à nascença? Se foi adquirida, qual a causa?	<i>“Não, sou cego de nascença. É uma doença congénita. A minha mãe teve rubéola na gravidez e poderá ser essa a causa”.</i>	<i>“Segundo os médicos não. Tenho glaucoma congénito, é uma doença transmissível e só ceguei aos 30 e tal anos. Não sei também se tem a ver com sarampo que tive aos 3 meses”.</i>	<i>“Não, mas tenho problemas de visão desde nascença.”</i>	<i>“Não, a minha doença é de nascença”.</i>
Tendo a deficiência sido adquirida, como é que se adaptou à sua nova realidade? Enfrentou muitos obstáculos?	N/R	N/R	N/R	N/R
Que deficiência possui e qual o seu grau de incapacidade?	<i>“96% de incapacidade”.</i>	<i>“95% de incapacidade na certidão multiusos”.</i>	<i>“Tenho cataratas, possuo 92% de incapacidade”.</i>	<i>“Tenho um problema nervoso de visão. Não sei o meu grau de incapacidade mas é elevado”.</i>
Em termos de apoios, recebe algum subsídio por parte do Estado relativo à sua deficiência? Se sim, qual?	<i>“Sim, recebo a Pensão Social para a Inclusão criada em Outubro”.</i>	<i>“Não, tenho agora o APSI e não tenho na totalidade. Foi me atribuído há um mês. O APSI é para quem tem incapacidade superior a 80%, então atribuíram-me. Recebo cento e poucos euros. Mas atenção que tenho esta doença há anos.”</i>	<i>“Sim, recebo a Pensão de Invalidez”.</i>	<i>“Não recebo nenhum apoio do Estado. Só recebo o rendimento mínimo por estar a tirar o curso aqui no CIRE”.</i>
Alguma vez exerceu uma atividade profissional remunerada? Se respondeu que sim, qual foi o maior tempo de duração?	<i>“Sim, aqui na ACAPO há 25 anos. Foi o 1º emprego”.</i>	<i>“Sim, o maior tempo de duração onde já exerci uma atividade profissional remunerada foi aqui na ACAPO onde me encontro desde 2003”.</i>	<i>“Não, só realizei ainda o estágio de 6 meses feito através do CIRE”.</i>	<i>“Sim, foram 6 anos na Suíça. Depois a vista começou a piorar ao ponto de ter que deixar o trabalho. Depois vi-me obrigado a regressar a Portugal e depois já não consegui arranjar mais emprego”.</i>
Quando integrou no mercado de trabalho já era portador(a) de deficiência ou a deficiência foi adquirida posteriormente?	<i>“Quando integrei o mercado de trabalho já era portador de deficiência”.</i>	<i>“A deficiência foi adquirida posteriormente, já ceguei em adulta”.</i>	<i>“Já era portador quando integrei o mercado de trabalho”.</i>	<i>“Sim”</i>
Atualmente encontra-se a trabalhar?	<i>“Sim”</i>	<i>“Sim”</i>	<i>“Não”</i>	<i>“Não, estou desempregado”</i>

Beneficiou de algum tipo de apoio no seu acesso ao mercado de trabalho? Seja a sua deficiência adquirida ou à nascença. Se respondeu que sim, que tipo de apoio?	<i>“Não, frequentei aqui na ACAPO um curso de formação profissional e depois abriu um concurso, concorri e fiquei”.</i>	<i>“Não, comecei a trabalhar através de conhecidos e depois foi através de concurso aqui na ACAPO”.</i>	<i>“O CIRE ajudou-me a arranjar o estágio”.</i>	<i>“Não beneficieei de qualquer tipo de apoio. Comecei a trabalhar através de conhecidos”.</i>
Qual é a sua sensação em relação à adaptabilidade do mercado de trabalho? Sente que o mercado de trabalho está preparado para receber ou manter Pessoas com Deficiência? Seja ela existente à partida ou posterior à celebração do contrato de trabalho.	<i>“Não, a mentalidade das pessoas não está preparada. As pessoas acham que as PCD têm mais incapacidade e produtividade por ter a deficiência”.</i>	<i>“Acho que não, mas sempre tive integração por todos os postos de trabalho por onde passei. Sempre me ajudaram face às minhas necessidades”.</i>	<i>“Não, eu próprio ainda não arranjei trabalho por sentir que não me chamam sequer para uma entrevista por ter uma deficiência. As pessoas não me contratam por terem medo que eu me magoe a realizar certos trabalhos práticos, mas se tivessem um trabalho adaptado às minhas necessidades isso já não acontecia”.</i>	<i>“Acho que as empresas estão adaptadas para receber PCD. Onde trabalhei fazia as minha funções em função das minhas capacidades”.</i>
Em quantos processos de recrutamento já participou?	<i>“Dois”</i>	<i>“Um, foi aqui na ACAPO em 2003”</i>	<i>“Nenhum”</i>	<i>“Sete ou oito, mas fiquei a trabalhar em 3”.</i>
Alguma vez sentiu, de forma direta ou indireta, algum tipo de discriminação pela sua deficiência? Em que circunstância?	<i>“Sim, senti sobretudo na faculdade. Ao princípio das aulas conseguia acompanhar a matéria, toda a gente vinha ter comigo para eu ajudar. Depois o ritmo das aulas e da matéria aumentou e já ninguém vinha ter comigo”.</i>	<i>“Sinto sobretudo no trabalho, pessoas que não dizem nem bom dia nem boa tarde”.</i>	<i>“Sim, sempre senti muita discriminação. Sempre senti que as pessoas se afastam, sobretudo na escola senti isso.”</i>	<i>“Nunca senti discriminação pela doença”.</i>
No acesso ao mercado de trabalho, alguma vez sentiu algum tipo de discriminação no momento do Recrutamento e Seleção?	<i>“Sim, num dos processos sim”.</i>	<i>“Sim, no recrutamento da ACAPO em 2003”.</i>	<i>“Apesar de ter 24 anos, ainda não passei por nenhum processo de Recrutamento e Seleção”.</i>	<i>“Não”</i>
Acha que as Pessoas com Deficiência estão protegidas o suficiente em termos de legislação? Justifique a sua resposta.	<i>“Não conheço propriamente a lei porque nunca precisei de a utilizar mas acho que outras deficiências deviam estar mais protegidas, como por exemplo, as pessoas com perturbações mentais”.</i>	<i>“O que o Estado tem em termos de legislação não transmite a realidade”.</i>	<i>“Acho que não. Acho que a lei em vigor não apoia o suficiente estas pessoas. A lei devia “obrigar” as empresas através de normas que as obrigassem a recrutar PCD. A lei também devia dar mais apoio social e monetário a estas pessoas”.</i>	<i>“Não, a lei não apoia o suficiente as PCD. As quotas definidas pelo Estado para as empresas recrutarem PCD deviam ser superiores. Além disso, os próprios apoios definidos pelo Estado em termos monetários deviam ser maiores”.</i>
Propunha alguma alteração às políticas nacionais e internacionais que defendam os direitos das Pessoas com Deficiência ou até mesmo às empresas no seu acolhimento?	N/R	N/R	N/R	<i>“Propunha que as próprias empresas fossem obrigadas a ajudar mais na integração destas pessoas aquando do momento do acolhimento”.</i>

Perguntas	Deficiência Cognitiva			
	1	2	3	4
A sua deficiência é hereditária? Se respondeu que não, a sua deficiência foi adquirida ou à nascença? Se foi adquirida, qual a causa?	<i>“Não é hereditária mas foi descoberta com a idade”.</i>	<i>“A nascença”</i>	<i>“Hereditária”</i>	<i>“A minha deficiência não é hereditária, teve a ver com o facto de nascer prematura aos 7 meses e problemas no parto. Fiquei com sequelas nas pernas e problemas em termos de aprendizagem”.</i>
Tendo a deficiência sido adquirida, como é que se adaptou à sua nova realidade? Enfrentou muitos obstáculos?	N/R	N/R	N/R	N/R
Que deficiência possui e qual o seu grau de incapacidade?	<i>“Tenho hiperatividade e um atraso cognitivo. Não tenho incapacidade definida”.</i>	<i>“Deficiência mental e tenho 60% de incapacidade.”</i>	<i>“Tenho um atraso cognitivo”</i>	<i>“Tenho paralisia cerebral e consequentemente deficiência motora. Tenho 60% de incapacidade mas antes tinha 67%”.</i>
Em termos de apoios, recebe algum subsídio por parte do Estado relativo à sua deficiência? Se sim, qual?	<i>“Não”</i>	<i>“Sim, o IPSI.”</i>	<i>“Não, já tentei o RSI e outros apoios mas não tenho nada.”</i>	<i>“Só recebo a reforma por invalidez, não tenho nenhum subsídio”.</i>
Alguma vez exerceu uma atividade profissional remunerada? Se respondeu que sim, qual foi o maior tempo de duração?	<i>“Tenho 27 e nunca trabalhei, só tirei cursos”.</i>	<i>“Sim, 5 anos.”</i>	<i>“Sim, 2 meses.”</i>	<i>“Não”</i>
Quando integrou no mercado de trabalho já era portador(a) de deficiência ou a deficiência foi adquirida posteriormente?	<i>“Quando realizei os estágios já era portadora da deficiência”.</i>	<i>“Já era portador.”</i>	<i>“Já era portadora.”</i>	<i>“Sim”</i>
Atualmente encontra-se a trabalhar?	<i>“Não”</i>	<i>“Sim”</i>	<i>“Não”</i>	<i>“Não”</i>
Beneficiou de algum tipo de apoio no seu acesso ao mercado de trabalho? Seja a sua deficiência adquirida ou à nascença. Se respondeu que sim, que tipo de apoio?	<i>“O CIRE ajudou-me na procura de empresas para realizar os estágios”.</i>	<i>“Sim, tive apoio da Associação Trissomia 21.”</i>	<i>“Não, tudo o que tentei foi sozinha.”</i>	<i>“Não”</i>
Qual é a sua sensação em relação à adaptabilidade do mercado de trabalho? Sente que o mercado de trabalho está preparado para receber ou manter Pessoas com Deficiência? Seja ela existente à partida ou posterior à celebração do contrato de trabalho.	<i>“Acho que só algumas empresas é que estão preparadas para receber ou manter PCD”.</i>	<i>“É bastante complicado encontrar um trabalho remunerado para pessoas com deficiência mental.”</i>	<i>“Acho que o mercado de trabalho não está preparado para receber estas pessoas. Acho que as empresas deviam ter uma mente mais aberta e dar oportunidade a todas as pessoas para trabalharem, tendo deficiência ou não. As pessoas não são menos capazes por terem deficiência.”</i>	<i>“Acho que não, tive a tirar um curso de Apoio à Comunidade e depois fui estagiar num infantário mas não me senti adaptada e integrada no estágio e acabei por desistir. Só estive lá um mês. As próprias crianças na sua inocência gozavam comigo”.</i>
Em quantos processos de recrutamento já participou?	<i>“Participei em dois processos de recrutamento. Depois adquiri a pensão e não tentei mais”.</i>	<i>“Três”</i>	<i>“Muitos, cerca de 15.”</i>	<i>“Um”</i>
Alguma vez sentiu, de forma direta ou indireta, algum tipo de discriminação pela sua deficiência? Em que circunstância?	<i>“Sim, por vezes sou gozada por ser diferente. Senti sobretudo em contexto de escola e até mesmo entre amigos”.</i>	<i>“Sim. Nos locais anteriores onde já trabalhei, por parte de colegas de trabalho.”</i>	<i>“Sim, quando na entrevista percebem que sou um pouco diferente e ainda por cima menciono que também tenho alguns problemas de saúde, sinto logo que indiretamente sou posta de parte.”</i>	<i>“Sim, já tentei arranjar um trabalho num café e senti discriminação nesse momento por ter deficiência. A senhora do café discriminou-me dizendo que não tinha capacidades. Também já senti numa caixa de supermercado porque fui para uma caixa prioritária e ouvi pessoas a dizer que só ia por ter deficiência”.</i>
No acesso ao mercado de trabalho, alguma vez sentiu algum tipo de discriminação no momento do Recrutamento e				

Seleção?	“Não”	“Sim”	“Sim”	“Sim”
Acha que as Pessoas com Deficiência estão protegidas o suficiente em termos de legislação? Justifique a sua resposta.	“Não, acho que o Estado devia dar mais apoio em termos de subsídios”.	“Não estão protegidas de todo, nomeadamente no que diz respeito às deficiências mentais.”	“Não, acho que se a legislação apoiasse mais estas pessoas, as próprias empresas eram obrigadas a recrutar mais PCD.”	“Não, acho que as leis deviam apoiar mais as PCD e ajudá-las a ingressar no mercado de trabalho. Acho que não é por as pessoas terem deficiência que são menos capazes de trabalhar perante os outros”.
Propunha alguma alteração às políticas nacionais e internacionais que defendam os direitos das Pessoas com Deficiência ou até mesmo às empresas no seu acolhimento?	“Sim”	“Sim”	“Propunha que as empresas tivessem uma mente para aberta para integrar PCD e tivessem suscetíveis ao facto de nós, PCD, termos determinados problemas de integração e inclusão. As pessoas que fazem o recrutamento podiam ter esta noção e dar mais apoio neste âmbito.”	“Acho que as empresas deviam ajudar mais no acolhimento destas pessoas e a lei devia obrigar as empresas a recrutar em termos de trabalho”.

Perguntas	Deficiência Motora					
	1	2	3	4	5	6
A sua deficiência é hereditária? Se respondeu que não, a sua deficiência foi adquirida ou à nascença? Se foi adquirida, qual a causa?	“É de nascença mas não é hereditária”.	“A minha deficiência foi adquirida aos 11 meses por ter tido Poliomielite (membro inferior direito).”	“Não, a minha deficiência foi à nascença.”	“Não, foi à nascença devido a um nó verdadeiro no cordão umbilical.”	“Adquirida – Rebentamento de granada (militar).”	“Não é hereditária mas não sei se é de nascença. Só a descobri anos mais tarde.”
Tendo a deficiência sido adquirida, como é que se adaptou à sua nova realidade? Enfrentou muitos obstáculos?	N/R	N/R	N/R	N/R	“Sim, ao início foi um bocado complicado lidar com esta nova realidade mas depois também senti o apoio de toda a gente.”	“Foi muito complicado, sobretudo no local de trabalho onde a minha doença não foi bem aceite.”
Que deficiência possui e qual o seu grau de incapacidade?	“Deficiência motora. Tenho 71% de incapacidade”.	“Deficiência motora no membro inferior direito. Tenho 75% de incapacidade.”	“Congénita, ou seja, não tenho os 2 braços e uma perna. O grau é de 97%.”	“Parelisia Cerebral, 72% de incapacidade.”	“Deficiência motora, 54% de incapacidade.”	“Deficiência motora. 74% de incapacidade a título definitivo.”
Em termos de apoios, recebe algum subsídio por parte do Estado relativo à sua deficiência? Se sim, qual?	“Não recebo nenhum subsídio por parte do Estado mas já recebi a Pensão Social de Invalidez.”	“Não”	“Sim, a chamada PSI (prestação social inclusão), que é para motivar as pessoas com deficiência a trabalhar.”	“Neste momento sim. Prestação Social para a Inclusão.”	“Sim, pensão de invalidez.”	“Não”
Alguma vez exerceu uma atividade profissional remunerada? Se respondeu que sim, qual foi o maior tempo de duração?	“Sim, já trabalho no CIRE há 5 anos mas até agora o meu emprego de maior duração foi 7 anos no Viário de Santa Cita.”	“Sim, comecei a trabalhar num banco onde fiquei 14 anos, depois numa escola onde também fiquei 14 anos e na escola onde leciono aulas atualmente já me encontro há mais de 20 anos.”	“Sim, trabalho há 11 anos.”	“Sim... Onde me encontro atualmente, há 1 ano e 6 meses.”	“Sim, perto de 40 anos.”	“Sim, 20 anos. Era bancária.”
Quando integrou no mercado de trabalho já era portador(a) de deficiência ou a deficiência foi adquirida posteriormente?	“Sim”	“Sim”	“Já tinha deficiência sim.”	“Já era portadora.”	“Já era portador da deficiência.”	“Foi adquirida posteriormente.”
Atualmente encontra-se a trabalhar?	“Sim”	“Sim”	“Sim”	“Sim”	“Não, tenho 65 anos e já me reformei.”	“Não, estou reformada por invalidez.”

Beneficiou de algum tipo de apoio no seu acesso ao mercado de trabalho? Seja a sua deficiência adquirida ou à nascença. Se respondeu que sim, que tipo de apoio?	<i>“Tive apoio do CIRE/CRP no ingresso do mercado de trabalho. Fiz o curso aqui e depois o CIRE/CRP arranjou o estágio e fiquei lá a trabalhar. Antes de entrar no CIRE tentei arranjar trabalho sozinho e tive muita dificuldade, não consegui porque preciso de um trabalho adaptado, tenho que estar sentado e isso limita muito mais.”</i>	“Não”	“Não”	<i>“Sim, procurei ajuda na OED - Organização de Emprego para pessoas com deficiência.”</i>	<i>“Sim, do decreto-lei onde obriga a uma percentagem de deficientes no ingresso do mercado de trabalho. Era funcionário público e concorri através desse decreto.”</i>	“Não”
Qual é a sua sensação em relação à adaptabilidade do mercado de trabalho? Sente que o mercado de trabalho está preparado para receber ou manter Pessoas com Deficiência? Seja ela existente à partida ou posterior à celebração do contrato de trabalho.	<i>“Acho que o mercado de trabalho está muito mal preparado para receber PCD. Acaba por ser um problema estrutural também porque o mercado de trabalho não está preparado em termos de estruturas e de mentalidade para acolher/receber estas pessoas.”</i>	<i>“Em relação à adaptabilidade do mercado de trabalho de pessoa deficiente, não me parece que haja grandes esforços para o fazerem. Existe ainda, muitos preconceitos em relação à deficiência. As funções/tarefas podem muito bem ser adaptadas aos diferentes graus/tipos de deficiência, porque cada um, tem o seu ritmo para executar qualquer tarefa. Quando uma PCD vai a uma entrevista aos RH, ela não esconde a sua deficiência, ela está lá! O entrevistador é que pode/deve fazer, é averiguar uma adaptação de tarefas a executar ao tipo de deficiência e não dar esperanças à pessoa e depois nunca mais contactá-la a informar o resultado dessa entrevista, deixando-a na ignorância ao pensar o que é que poderá ter corrido menos bem. Se for o caso da pessoa/trabalhador ficar com uma deficiência posteriormente, eu penso que aqui o caso é mais humilhante porque muitas vezes são postas de parte e dão-lhes funções muito inferiores aquela que desempenhavam em vez de adaptá-las.”</i>	<i>“Não se trata do que sinto ou não, é a realidade, o mercado de trabalho não está preparado para pessoas com deficiência, para estar onde estou e manter tive e tenho que demonstrar que sou uma mais valia e muitas das vezes mais que os meus colegas, apesar de fazermos o mesmo.”</i>	<i>“O Mercado de trabalho está preparado, só a mentalidade da sociedade portuguesa é que não o permite.”</i>	“Sim”	<i>“Não. As pessoas menosprezam a gravidade da doença e pensam/acusam-nos de mentir.”</i>
Em quantos processos de recrutamento já participou?	<i>“Meia dúzia, dessa meia dúzia consegui dois trabalhos onde fiquei um mês num e três meses no outro. Acho que me aceitaram naquela de descargo de consciência porque o trabalho não era adaptado e tinham noção que passado pouco tempo me ia embora.”</i>	“Mais ou menos seis”	“Cinco”	<i>“Não tenho noção do número, foram muitos... .”</i>	“Um”	“Não me lembro.”

Alguma vez sentiu, de forma direta ou indireta, algum tipo de discriminação pela sua deficiência? Em que circunstância?	<i>“Já senti discriminação indiretamente. Por vezes já me senti discriminado por inferioridade.”</i>	<i>“Por acaso até nunca senti nenhuma discriminação!”</i>	<i>“Sim, nos transportes quando não são adaptados, os passeios quando não estão rebaixados, no trabalho quando as condições financeiras não eram as mesmas apesar de fazermos todos o mesmo, etc.”</i>	<i>“Sim, em diversas circunstâncias mas principalmente durante a procura de emprego foram constantes. Quando o contacto era via telefone, era notório o não querer realizar entrevista pela minha diferença na fala.”</i>	<i>“Não”</i>	<i>“Sim, mudaram-me de local de trabalho e retiraram-me todas as tarefas.”</i>
No acesso ao mercado de trabalho, alguma vez sentiu algum tipo de discriminação no momento do Recrutamento e Seleção?	<i>“Não diretamente”</i>	<i>“Mais ou menos. Quando fui a uma entrevista aos Recursos Humanos do Banco em que cheguei ligeiramente atrasado em virtude de um engarrafamento de tráfego, a certa altura da entrevista deu a entender que a fazia porque era deficiente e tinha que admitir X% de deficientes.”</i>	<i>“Sim, antes de encontrar este onde estou, ia a muitas entrevistas e mal me viam, diziam logo que já não havia vagas, sem começar a entrevista.”</i>	<i>“Sim”</i>	<i>“Não”</i>	<i>“Não”</i>
Acha que as Pessoas com Deficiência estão protegidas o suficiente em termos de legislação? Justifique a sua resposta.	<i>“Não, acho que as leis que se fazem é só para as pessoas verem porque na prática nunca funcionam. Por exemplo, a lei para a inclusão social não abrange todo o tipo de pessoas, porque exprimido ao pormenor aquilo tem muitas regras e burocracias.”</i>	<i>“Não”</i>	<i>“Não, as leis que existem não são cumpridas e ainda faltam algumas que na maior parte dos países da UE já existem há muito tempo.”</i>	<i>“Não. Em relação aos incentivos dados às empresas, não são suficientes para que haja vontade por parte delas de empregar pessoas com deficiência e os subsídios do estado não são suficientes para uma pessoa com deficiência viver, numa situação em que não consiga ter o seu emprego.”</i>	<i>“Não, deveria haver melhor legislação.”</i>	<i>“Não. A reforma por invalidez através da Segurança Social é miserável.”</i>
Propunha alguma alteração às políticas nacionais e internacionais que defendam os direitos das Pessoas com Deficiência ou até mesmo às empresas no seu acolhimento?	<i>“Sim. Temos muita legislação mas na prática na cumprem os objetivos. Na prática devia de haver organizações/organismos que verifiquem a aplicação destas leis.”</i>	<i>N/R</i>	<i>“Sim alterava muita coisa, como por exemplo, a vida independente que ainda não foi aplicada e estão a tentar implementar um projeto piloto que não engloba os mesmos direitos que já existem noutros países. Alterava também os decretos das acessibilidades que são tudo menos acessíveis. Alterava tanta coisa que não iria adiantar muito, porque o principal problema neste país são as mentalidades e enquanto isso não acontecer não há leis que valham a pena!”</i>	<i>“Sim. Claro que passa muito pelo aumento dos apoios do estado. E em relação às empresas colocaria uma sanção por não empregarem uma percentagem mínima de colaboradores portadores de deficiência.”</i>	<i>N/R</i>	<i>N/R</i>